LUBELSKI ROCZNIK PEDAGOGICZNY
T. XLII, z. 1 – 2023

DOI: 10.17951/lrp.2023.42.1.195-211

Marcin Cabak
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
ORCID – 0000-0001-7885-4813

CECHY SPOŁECZNO-ZAWODOWE PRACOWNIKÓW INSTYTUCJI KULTURY JAKO CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE ICH POSTAWY ZAWODOWE WOBEC MIEJSCA ZATRUDNIENIA*

Wprowadzenie: Wykonywanie pracy zawodowej wiąże się zarówno z przejawianiem, jak i z kształtowaniem określonych postaw. W wielu współczesnych publikacjach podkreślana jest rola instytucji kultury w kształtowaniu życia kulturalnego Polaków. Interesujące wydaje się zatem, jakie postawy wobec pracy przejawiają jej ich pracownicy.
Cel badań: Podjęte w artykule rozważania dotyczą postaw zawodowych pracowników instytucji kultury i mają na celu zdiagnozowanie zależności między poziomem tych postaw a cechami społeczno-zawodowymi tej grupy zawodowej.
Metoda badań: Badania zostały przeprowadzone za pomocą metody sondażu, techniki ankietowej w drugiej połowie 2021 roku wśród 134 pracowników różnego rodzaju instytucji kultury województw lubelskiego i mazowieckiego. Celowo losowego doboru próby został dokonany wśród instytucji, których charakter działalności mieści się w przyjętej definicji instytucji kultury, natomiast konkretni respondenci byli dobierani losowo.
Wyniki: Hipoteza robocza została częściowo potwierdzona. Stwierdzono, co prawda jedynie nieliczne zależności między postawami zawodowymi badanych osób a ich cechami społeczno-zawodowymi. Jednak zarówno ogólny poziom postaw zawodowych, jak i poziom postaw wobec jej niektórych aspektów jest różnicowany przez cechy społeczno-zawodowe.
Wnioski: Badani pracownicy instytucji kultury wykazują relatywnie wysoki poziom postaw zarówno ogólnie wobec wykonywanej pracy, jak i poszczególnych jej aspektów, szczególnie takich jak atmosfera w pracy, dostosowanie obowiązków do umiejętności i zasobów oraz proporcje nakładów pracy do osiąganych efektów. Istotne wyjątki stanowią niskie poziomy postaw wobec możliwości awansu zawodowego oraz osiąganych zarobków, co stanowi empiryczne potwierdzenie doniesień medialnych i wskazówkę dla jednostek instytucjonalnie organizujących życie kulturalne w Polsce.

Słowa kluczowe: postawa, postawy wobec pracy, pracownik, instytucja kultury.

* Sugerowane cytowanie: Cabak, M. (2023). Cechy społeczno-zawodowe pracowników instytucji kultury jako czynniki kształtujące ich postawy zawodowe wobec miejsca zatrudnienia. *Lubelski Rocznik Pedagogiczny*, *42*(1), 195–211. http://dx.doi.org/10.17951/lrp.2023.42.1.195-211

WPROWADZENIE

We współczesnej psychologii można wyróżnić pięć perspektyw, z jakich zwykło się wyjaśniać zjawisko postawy (Mądrzycki, 1977). Po pierwsze istnieją koncepcje sprowadzające postawy do przekonań (np. teorie Rokeacha, Pronko, Fergusona, Kerlingera). Kolejną perspektywę stanowią poglądy np. Hemmersa, Rosenberga czy Guilforda, według których konstytutywnym elementem postaw są pozytywne bądź negatywne uczucia. Natomiast np. Katz, Scotland, Nowak, Crutchfield, Breer czy Locke uwypuklają w sposobie rozumienia postaw aspekt oceniający. Z kolei Shaffer, Schoben czy Newcomb kluczowy element postaw widzą w motywach. Piątą grupę stanowią zaś koncepcje określające postawę jako tendencję do określonego zachowania się wobec pewnego rodzaju bodźca.

Obecnie bardzo popularna w literaturze angielskojęzycznej oraz rodzimej jest grupa koncepcji traktujących postawy jako zjawisko o złożonej, wielowymiarowej strukturze. Orientacja ta jest dzisiaj także szeroko reprezentowana empirycznie (Bera, 2003). Przykładem takiego sposobu myślenia mogą być poglądy Nowaka, według którego „postawą pewnego człowieka wobec pewnego przedmiotu jest ogół względnie trwałych dyspozycji do oceniania tego przedmiotu i emocjonalnego nań reagowania oraz ewentualnie towarzyszących tym emocjonalno-oceniającym dyspozycjom względnie trwałych przekonań o naturze i własnościach tego przedmiotu i względnie trwałych dyspozycji do zachowania się wobec tego przedmiotu" (Nowak, 1973, s. 23). Przy czym wszystkie trzy komponenty tak rozumianej postawy są ze sobą powiązane i wzajemnie się warunkują (Januszek i Sikora, 2000) Jednak, jak sądzi Marody (1976), mimo wielowymiarowości tak wyartykułowanej koncepcji, elementem konstytuującym postawy jest w niej komponent afektywno-oceniający. Z analizy literatury wynika, że większość badań empirycznych jest oparta na jednym z wymienionych komponentów, przy czym najczęściej jest to właśnie komponent poznawczy lub afektywny.

Ponadto Wojciszke (2004) uważa, że trójskładnikowa istota postaw jest dostrzegalna empirycznie jedynie w sytuacjach, w których obiektem postawy jest konkretna osoba lub przedmiot. Natomiast gdy obiekty postaw nabierają abstrakcyjnego charakteru, wszystkie trzy elementy zespalają się w jeden wymiar o charakterze wartościującym. Jest to stwierdzenie o tyle ważne, że taki właśnie charakter mają wszystkie badania typu „papier-ołówek", a w tym także niniejsze.

Dla porządku należy jednak dodać, że istnieje szereg badaczy oraz teoretyków, którzy krytykują takie sprowadzanie do wspólnego mianownika zróżnicowanych komponentów postawy (Zalewska, 2003).

Na gruncie nauk społecznych, w tym pedagogiki, pojęcie postawy wobec pracy jest pojmowane bądź jako postawa wobec „pracy jako takiej" (zob. np. Jacher, 1979; Swadźba, 2009), bądź jako postawa podmiotu wobec wykonywanej aktualnie pracy zawodowej (zob. np. Zalewska, 2002; Bera, 2003; Wierzejska, 2017).

W drugim wypadku wskaźnikiem postaw wobec pracy jest najczęściej zadowolenie z pracy (Robbins, 2004; Czerw, 2013). Z tego powodu nazwy „zadowolenie z pracy" i „postawy wobec pracy" bywają używane zamiennie. Prócz tego mówi się o „subiektywnym znaczeniu pracy", „wartości pracy", „zaangażowaniu w pracę", „ważności pracy", „poczuciu misji w pracy" czy „postawach zawodowych" (zob. Bera, 2011; Piskorz, 2011; Czerw, 2013; Wierzejska, 2017).

Z analizy literatury wynika, że istnieje wiele rozmaitych definicji tak rozumianej postawy wobec pracy. Jednak jak się wydaje, większość z nich odwołuje się w jakimś stopniu do cytowanej definicji Nowaka lub jest z nią zbieżna. Ze względu na ograniczoną objętość artykułu zrezygnujemy zatem z ich referowania.

Ważniejszym z punktu rozważanej problematyki jest fakt, że postawy wobec pracy jako złożonego wielowymiarowego procesu mogą odnosić się do jej rozmaitych aspektów, takich jak: czynności zawodowe, otoczenie społecznego (koledzy, przełożeni) oraz fizycznego (warunki pracy), a więc związane z nimi różnorakie czynniki mogą mieć na nią wpływ. Co oznacza, że na ogólną postawę wobec pracy składają się postawy cząstkowe związane z konkretnymi jej elementami. A zatem ich analiza jest niezbędna do uzyskania pełnego obrazu badanego zjawiska (Januszek i Sikora, 2000).

Wychodząc od powyższych stwierdzeń, zakładam, że postawą wobec pracy badanych pracowników instytucji kultury jest ich względnie trwałe emocjonalno-poznawcze nastawienie wobec wykonywanej pracy zawodowej, którego (pozytywny – negatywny) kierunek jest związany ze stopniem zaspokojenia potrzeb badanych osób w jej poszczególnych aspektach oraz że nastawienie to może zostać wyrażone za pomocą sądów wartościujących. Natomiast pracownikiem instytucji kultury jest osoba fizyczna, z którą został przez tę instytucję nawiązany stosunek pracy w rozumieniu art. 2. Kodeksu Pracy.

PROBLEM I CEL BADAŃ

Celem podjętych badań było zweryfikowanie zależności między postawami pracowników instytucji kultury a ich cechami społeczno-zawodowymi. Jako hipotezę roboczą przyjęto twierdzenie, że występują istotne statystycznie zależności między postawami wobec pracy badanych pracowników a ich cechami społeczno-zawodowymi.

METODA BADAŃ I CHARAKTERYSTYKA PRÓBY

W celu zdiagnozowania postaw zastosowano Kwestionariusz Wskaźników Postaw Zawodowych Konickiej. Konstrukcja kwestionariusza opiera się na założeniu, że kierunek postaw wobec pracy jest wyznaczany dodatnio przez stopień zaspokoje-

nia potrzeb jednostki w poszczególnych aspektach życia zawodowego, co oznacza, że im wyższe zadowolenie z określonego wymiaru pracy zawodowej, tym bardziej pozytywna wobec niego postawa.

Kwestionariusz KWPZ Konickiej uwzględnia dwanaście wskaźników postaw wobec pracy w takich aspektach, jak: dostosowanie obowiązków pod względem trudności i obciążeń do umiejętności i sił, proporcja nakładów do efektów, osiąganie w sposób płynny zamierzonego celu (wyniku), możliwość zmian rozwojowych w pracy zawodowej, zaspokojenie zainteresowań zawodowych, możliwość przejawiania inicjatywy, samodzielność działania, zgodność między oczekiwaniami a stanem rzeczywistym, zgodność gratyfikacji pracy z oczekiwaniami (akceptacja uposażenia), ocena pracy przez przełożonych, możliwość awansu, atmosfera pracy. Każdemu ze wskaźników są przypisane trzy rodzaje odpowiedzi: 5 pkt – odpowiedź wskazująca na zgodność oczekiwań ze stanem rzeczywistym (zaspokojenie potrzeb, zadowolenie), 3 pkt – odpowiedź wskazująca na częściową zgodność, 1 pkt – odpowiedź wskazująca na brak zgodności oczekiwań ze stanem rzeczywistym (niezadowolenie). Zsumowane punkty wyznaczają ogólny wskaźnik postawy zawodowej usytuowany na kontinuum postawa pozytywna – postawa negatywna (za: Bera, 2011).

Następnym krokiem procedury badawczej było określenie cech społeczno-zawodowych badanych pracowników instytucji kultury. Uwzględniono takie cechy, jak: wiek, płeć, stan cywilny, staż zawodowy, charakter wykonywanej pracy (fizyczna, umysłowa, fizyczno-umysłowa), stanowisko służbowe (wykonawca, przełożony), miejsce zamieszkania oraz wykształcenie.

Badania zostały przeprowadzone za pomocą metody sondażu i techniką ankietową w pierwszej połowie 2021 roku wśród pracowników różnego rodzaju instytucji kultury województwa lubelskiego i mazowieckiego. Celowo losowego doboru próby dokonano w ten sposób, że wybrano instytucje, których charakter działalności mieści się w przyjętej definicji instytucji kultury, natomiast konkretni ich pracownicy (respondenci) byli dobierani losowo.

Grupę badanych stanowiły 134 osoby zatrudnione w różnego rodzaju instytucjach kultury województwa mazowieckiego i lubelskiego, takich jak biblioteka, dom kultury, ognisko plastyczne oraz teatr. W badanej grupie znaleźli się pracownicy na różnych stanowiskach, zarówno szeregowi wykonawcy, jak i menedżerowie różnego szczebla, osoby wykonujące pracę fizyczną, umysłową oraz fizyczno-umysłową.

Nieznaczną większość 60% badanych stanowiły kobiety. Najliczniej reprezentowaną grupą wiekową badanych (28,3%) byli respondenci w wieku od 26 do 35 lat. W trzech grupach wiekowych znalazł się podobny odsetek badanych 18–25 lat (16,41%), 36–45 lat (17,9%) oraz 46–50 lat (17,9%).

Niemal co piąta badana osoba (19,4%) rozpoczęła co najmniej 50. rok życia. Osoby o niewielkim doświadczeniu zawodowym – do 5 lat pracy – stanowiły

(31,3%) badanych. Z kolei pracownikiem o dużym doświadczeniu (powyżej 20 lat pracy) było (26,8%) respondentów. Osoby należące do jednej z pozostałych grup wyróżnionych ze względu na staż pracy, a więc 6–10, 11–15 oraz 16–20 lat pracy, stanowiły niemal co piątego badanego lub badaną.

Nieznacznie przeważali pracownicy umysłowi, stanowiąc połowę (48%) wszystkich badanych. Nieco mniej było osób wykonujących obowiązki wymagające wysiłku zarówno intelektualnego, jak i fizycznego (39,5%). Co ósma badana osoba (11,9%) wykonywała pracę fizyczną.

Wykonawcami było 82% badanych pracowników, natomiast pozostałych stanowili przełożeni różnego szczebla. Zdecydowana większość badanych osób (80,5%) mieszkała w mieście, jedynie co piąta osoba zamieszkiwała wieś. Przeważali respondenci z wykształceniem co najmniej magisterskim (44,7%), z kolei 29,8% badanych osób zakończyło edukację maturą, 16,4% licencjatem oraz 5,9% było jedynie po zasadniczej szkole zawodowej. Osoby z tytułem inżyniera stanowiły jedynie 2,9% wszystkich badanych.

PROCEDURA ANALIZY DANYCH

W celu odnalezienia związków zależnościowych między zmiennymi wykorzystano: analizę wariancji Kruskala-Wallisa, test U Manna-Whitneya – ustalenie nasilenia postaw i porównanie zmiennych oraz test chi kwadrat Pearona i współczynnik korelacji Spearmana – ustalenie związków pomiędzy nasileniem postaw a cechami społeczno-zawodowymi badanych osób.

WYNIKI

Uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, że biorąc pod uwagę ogólny poziom postaw wobec pracy, 55,2% badanych pracowników instytucji kultury osiągnęła wynik wysoki, 28,3% wynik przeciętny i jedynie 16,4% wynik niski (tabela 2). Można zatem uznać, że większość pracowników instytucji kultury przejawia pozytywne nastawienie do wykonywanej pracy i jedynie zdecydowana mniejszość nie jest z niej zadowolona.

Istotnych informacji o poziomie postaw w stosunku do rozmaitych aspektów pracy zawodowej dostarcza analiza natężenia wskaźników stopnia zaspokojenia potrzeb badanych osób. Z analiz statystycznych wynika, że średni wskaźnik natężenia postaw wobec pracy przejawianych przez badanych pracowników instytucji kultury (M = 3,32; SD = 0,55) mieści się nieco powyżej dolnej granicy poziomu wysokiego. Okazuje się także, że najwyższy poziom osiągają wskaźniki zaspokojenia takich potrzeb, jak: atmosfera pracy (M = 4,26; SD = 0,84), proporcja nakładów

do efektów (*M* = 4,00; *SD* = 1,02), osiąganie w sposób płynny zamierzonego celu (*M* = 3,89; *SD* = 1,07) oraz dostosowanie obowiązków pod względem trudności i obciążeń do umiejętności i sił (*M* = 3,87; *SD* = 0,95).

Nieco niższy poziom postaw dotyczy takich aspektów pracy, jak: ocena pracy przez przełożonych (*M* = 3,60; *SD* = 0,87), możliwość przejawiania inicjatywy (*M* = 3,52; *SD* = 1,07), możliwość zmian rozwojowych w pracy zawodowej (*M* = 3,28; *SD* = 1,15) oraz zaspokojenie zainteresowań zawodowych (*M* = 3,12; *SD* = 1,13). Najniższe wartości osiągnęło zadowolenie ze: zgodności gratyfikacji pracy z oczekiwaniami (*M* = 2,17; *SD* = 1,09), możliwości awansu (*M* = 2,26; *SD* = 1,11), samodzielności działania (*M* = 2,86; *SD* = 1,27) oraz zgodności między oczekiwaniami a stanem rzeczywistym (*M* = 2,96; *SD* = 0,89). Powyższe ustalenia ilustruje wykres nr 2.

Z dalszych szczegółowych analiz wynika, że w aż siedmiu z dwunastu objętych badaniami aspektach pracy wśród badanych instytucji kultury przeważają osoby przejawiające wobec nich zdecydowanie pozytywną postawę. Najczęściej wskazywanym wymiarem, wobec którego badani przejawiali zdecydowanie pozytywne nastawienie, jest atmosfera w pracy. Aż 80,5% badanych osób wyraziło zdecydowane zadowolenie z tego aspektu pracy, tylko co szósta umiarkowanie i jedynie nieliczne (2,98%) zdecydowanie niezadowolone. Aż 70,1% badanych jest bardzo usatysfakcjonowanych z dostosowania obowiązków pod względem trudności i obciążeń do umiejętności i sił. Co piątego respondenta (20,8%) ten wymiar pracy zadowala w stopniu przeciętnym, a tylko 8,9% badanych osób jest z niego niezadowolona. Większość pracowników instytucji kultury (65,7%) zdecydowanie pozytywnie ocenia proporcję nakładów do efektów, 25,4% jest z niej umiarkowanie zadowolonych, a 8,9% osób uważa ten aspekt za niespełniający jej oczekiwań. Podobnie zdecydowana większość (65,5%) pytanych o to osób uważa, że w obecnym miejscu pracy może osiągać płynnie zamierzone cele w stopniu zdecydowanie satysfakcjonującym, co piąta (22,4%) w stopniu przeciętnym i tylko 11,9% uważa, że jest to zdecydowanie utrudnione.

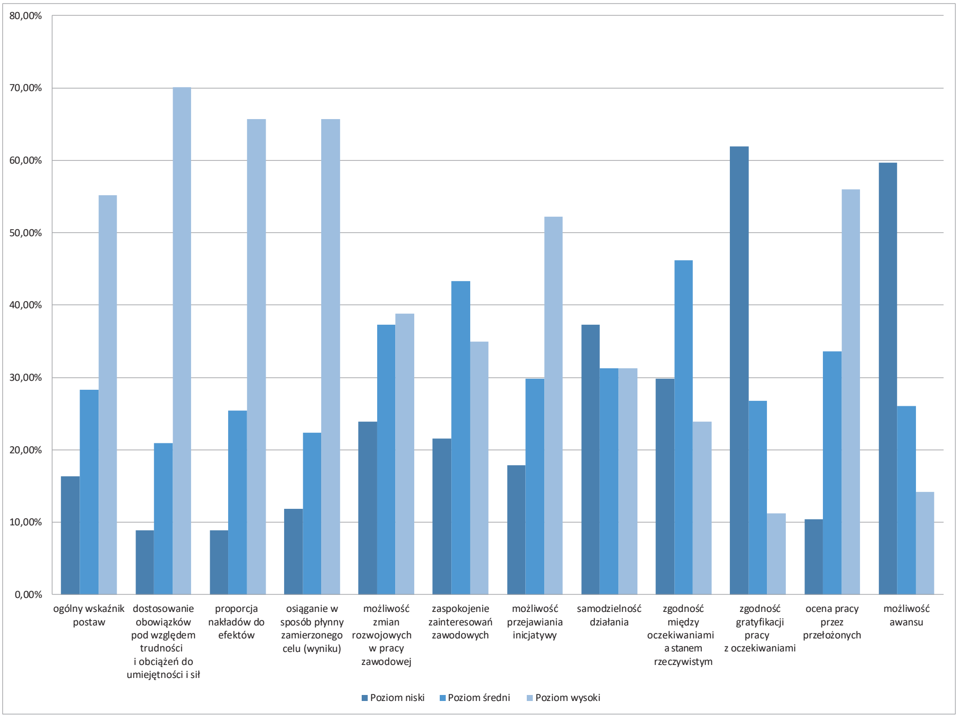
Natomiast sposób oceniania ich pracy przez przełożonych jako wysoce satysfakcjonujący uznaje 56,% respondentów. Co trzeci (33,6%) jest z tego aspektu pracy umiarkowanie zadowolony. Co dziesiątej badanej osobie (10,4%) zdecydowanie on nie odpowiada. Co druga pracująca w instytucji kultury osoba (52,2%) zdecydowanie docenia poziom otrzymywanej swobody w przejawianiu własnej inicjatywy. Niemal co trzecia (29,8%) uznaje stopień swobody w tym zakresie za umiarkowanie ją zadowalający, jednak niemal co piąta (17,9%) uważa, że jest on zdecydowanie dla niej nieodpowiedni. Nieznacznie przeważają, (38,8%) osoby zadowolone z dawanych jej w obecnym miejscu zatrudnienia możliwości zmian rozwojowych w pracy zawodowej. Jednak niemal identyczny odsetek zapytanych o to osób (37,3%) przejawia postawy o poziomie przeciętnym. Co czwarta (23,8%) badana osoba ma negatywny stosunek do tego wymiaru wykonywanej obecnie pracy.

Przeważający odsetek (43,2%) respondentów możliwości zaspokajania w obecnej pracy swych zainteresowań zawodowych satysfakcjonują w stopniu przeciętnym, 35% jest wyraźnie usatysfakcjonowanych z poziomu możliwości ich realizacji. Jednak 21,6% respondentów jest w tym aspekcie wyraźnie niespełnionych.

Większość osób zatrudnionych w instytucjach kultury (61,9%) jest niezadowolona ze swego uposażenia. Co czwarta (26,8%) uznaje je za przeciętnie zadowalające i jedynie 11,1% uznaje je za całkowicie zgodne z oczekiwaniami.

Również większość (59,7%) respondentek i respondentów nisko ocenia swoje możliwości na awans. Tylko co czwarta badana osoba (26,1%) ustosunkowuje się do nich umiarkowanie pozytywnie, a jeszcze mniej, bo 14,2%, jest z nich zdecydowanie zadowolona. Niemal 37,3% badanych osób negatywnie ocenia możliwość samodzielnego działania, 31,3% jest z tego aspektu względnie zadowolona i dokładnie taki sam odsetek respondentów jest z niego zdecydowanie zadowolony. Powyższe ustalenia ilustruje wykres 1.

Wykres 1.
Częstość występowania poszczególnych poziomów postaw badanych osób wobec poszczególnych aspektów pracy



Źródło: badania własne.

Z powyższych analiz wynika, że większa część badanych pracownic i pracowników instytucji kultury przejawia zdecydowanie pozytywną postawę w stosunku do większości badanych aspektów wykonywanej obecnie pracy, o które została zapytana. Najczęściej zadowolone lub zadowoleni są z atmosfery w pracy, dostosowania obowiązków pod względem trudności i obciążeń do umiejętności i sił, proporcji nakładów do efektów oraz osiągania w sposób płynny zamierzonego celu (wyniku). Co niewątpliwie jest obrazem optymistycznym, jednak należy podkreślić stwierdzony znaczny odsetek osób zdecydowanie niezadowolonych z tak ważnych wymiarów pracy, jak: zgodność wynagrodzenia z oczekiwaniami, możliwość awansu, samodzielność działania czy zgodność oczekiwań ze stanem rzeczywistym.

W wyniku analiz statystycznych ustalono także, że ogólne poziomy poszczególnych wskaźników postawy wobec pracy osób zatrudnionych w instytucjach kultury są zróżnicowane ze względu na ich cechy społeczno-zawodowe. Kobiety przejawiają wyższy (M = 3,39) od mężczyzn (M = 3,206) ogólny poziom postawy wobec pracy (p = 0,044). Z kolei pracownicy fizyczni są ogólnie w mniejszym stopniu (M = 2,90) zadowoleni z wykonywanej pracy niż osoby wykonujące połączenia wysiłku fizycznego z intelektualnym (M = 3,22), od tych zaś wyższy poziom zaspokojenia potrzeb prezentują pracownicy umysłowi (M = 3,50; p = 0,001). Mieszkańcy wsi natomiast są ogólnie bardziej (M = 3,54) usatysfakcjonowani z pracy niż ich koleżanki i koledzy mieszkający w mieście (M = 3,26; p = 0,016). Osoby z co najwyżej maturą mniej pozytywnie (M = 3,03) oceniają obecnie wykonywaną pracę niż licencjaci lub inżynierowie (M = 3,49) oraz osoby z tytułem co najmniej magistra (M = 3,47; p = 0,001).

Stwierdzono ponadto, że w przypadku postaw wobec niektórych przejawów pracy zawodowej istnieją różnice w ich poziomach ze względu na cechy społeczno-zawodowe badanych osób. Mężczyźni są zdecydowanie bardziej usatysfakcjonowani (M = 4,24) od kobiet (M = 3,85) z proporcji nakładów do osiąganych efektów (p = 0,023). Średni poziom zadowolenia z proporcji nakładów do efektów jest znacząco wyższy u osób o stażu zawodowym mniejszym niż sześć lat (M = 4,02) lub od szesnastu do dwudziestu lat (M = 4,33) oraz powyżej dwudziestu (M = 4,17) niż u tych osób, które maja za sobą od sześciu do dziesięciu lat pracy (M = 3,22; p = 0,005).

Osoby z wykształceniem licencjackim lub inżynierskim są bardziej zadowolone (M = 4,15) z osiągania w sposób płynny zamierzonego celu (wyniku) niż badani o wykształceniu co najmniej magisterskim (M = 4,05), których średnie wyniki są z kolei wyższe niż osób z wykształceniem co najwyżej średnim (M = 3,54; p = 0,005). Stwierdzono także istotną statystycznie, choć o bardzo słabej sile, pozytywną zależność (p = 0,026; r = 0,192) między osiąganiem w sposób płynny zamierzonego celu a wiekiem. W miarę upływu lat poziom satysfakcji z tego aspektu pracy rośnie.

Istnieje także istotna statystycznie zależność (p = 0,002) między średnim poziomem postaw wobec możliwości zmian rozwojowych w pracy zawodowej badanych osób a ilością przepracowanych lat. Osoby o najdłuższym stażu średnio osiągają niższe (M = 2,67) wyniki niż respondenci o stażu zawodowym od szesnastu do dwudziestu lat (M = 4,00) oraz pracownicy najmniej doświadczeni (M = 3,47; p = 0,044). Średni poziom postawy wobec tego wymiaru pracy zależy także od charakteru wykonywanych przez respondentów obowiązków służbowych. Osoby pracujące umysłowo osiągają średnio znacznie wyższe wyniki (M = 3,74) niż te, które łączą ją z wysiłkiem fizycznym (M = 3,00), których wyniki są z kolei wyższe niż pracownic i pracowników fizycznych (M = 2,37; p = 0,000). Średni poziom wyników postaw wobec możliwości zmian rozwojowych w pracy zawodowej jest istotnie wyższy dla osób z wykształceniem co najmniej magisterskim (M = 3,87) niż dla licencjatów i inżynierów (M = 3,46) czy osób z co najwyżej maturą (M = 2,45; p = 0,000). Stwierdzono także istotną statystycznie, lecz bardzo słabą negatywną zależność (p = 0,043; r = –0,174) między nasileniem postawy wobec możliwości zmian rozwojowych a stażem zawodowym. Wzrostowi lat pracy towarzyszy zmniejszenie się poziomu zadowolenia z tego wymiaru pracy.

W przypadku zaspokojenia zainteresowań zawodowych poziom wyników osób pracujących fizycznie mieści się w granicach wyniku przeciętnego (M = 2,25) i jest znacznie niższy niż u osób wykonujących pracę umysłową, których średni wynik (M = 3,40; p = 0,013) mieści się w przedziale wyniku wysokiego. Z kolei osoby mieszkające w mieście prezentują istotnie niższy średni poziom postaw wobec zaspokojenia potrzeb zawodowych (M = 3,02) niż mieszkanki i mieszkańcy wsi (M = 3,53; p = 0,030). Poziom postawy wobec zaspokojenia zainteresowań zawodowych jest u osób z wykształceniem co najwyżej średnim niższy (M = 2,54) niż u licencjatów lub inżynierów (M = 3,69) oraz osób najlepiej wykształconych (M = 3,33; p = 0,000). Stwierdzono również istotną statystycznie, choć bardzo słabą ujemną zależność między postawą wobec zainteresowań zawodowych (p = 0,022; r = –0,197) a stażem zawodowym badanych pracowników instytucji kultury. Im bardziej doświadczony jest pracownik takiej instytucji, tym niższy poziom postawy wobec tego wymiaru wykonywanej pracy u osób badanych.

Poziom zaspokojenia potrzeb w przejawianiu inicjatywy jest istotnie niższy w przypadku osób w stanie wolnym (M = 3,31) niż żyjących w małżeństwie lub związku partnerskim (M = 3,71; p = 0,041). W przypadku możliwości przejawiania inicjatywy osoby pracujące umysłowo wykazują znacznie wyższy (M = 3,81) poziom postawy niż pracujące fizycznie (M = 2,87; p = 0,050). Zaznaczyła się tutaj różnica zbliżona do istotności statystycznej. Z kolei w tym aspekcie pracy zawodowej średnie poziomy postaw z wykształceniem co najwyżej średnim są niższe (M = 3,12) niż licencjatów i inżynierów (M = 3,92) oraz co najmniej magistrów

(*M* = 3,67; *p* = 0,038). Stwierdzono także istotną statystycznie, lecz bardzo słabą dodatnią zależność (*p* = 0,049; *r* = 0,170) między możliwością przejawiania inicjatywy a stażem zawodowym. Im badany pracownik bardziej doświadczony, tym poziom zaspokojenia w tym aspekcie pracy jest wyższy. Pracownicy umysłowi osiągają znacznie wyższy średni wynik (*M* = 3,28) zadowolenia z samodzielności działania niż osoby wykonujące pracę fizyczno-umysłową (*M* = 2,51) oraz fizyczną (*M* = 2,37; *p* = 0,001).

Osoby wolne wykazują także zdecydowanie niższy poziom zadowolenia (*M* = 1,97) ze zgodności gratyfikacji pracy z oczekiwaniami (akceptacja uposażenia) niż będące w związkach (*M* = 2,36; *p* = 0,032). Pracownicy z tytułem co najmniej magistra prezentują też wyższy (*M* = 3,88) średni poziom postaw wobec oceny ich pracy przez przełożonych niż zatrudnione i zatrudnieni z co najwyżej maturą (*M* = 3,46; *p* = 0,068). Zaznaczyła się tutaj różnica zbliżona do istotności statystycznej.

Postawy wobec możliwości awansu osób pracujących umysłowo osiągają istotnie wyższą (*M* = 2,57) średnią wartość niż pracowników fizyczno-umysłowych (*M* = 2,50) i pracowników fizycznych (*M* = 2,37; *p* = 0,006). Średni poziom postaw jest także w tym wymiarze wykonywanej pracy zawodowej znacząco wyższy wśród kobiet (*Me* = 2,50) niż u mężczyzn (*Me* = 2,00; *p* = 0,011). Stwierdzono także istotną statystycznie, lecz bardzo słabą negatywną zależność między zadowoleniem z możliwości awansu (*p* = 0,038; *r* = –0,178) a stażem zawodowym badanych osób. Z każdym przepracowanym rokiem maleje wśród badanych osób satysfakcja z tego aspektu pracy. Powyższe spostrzeżenia ilustruje tabela 1.

Tabela 1.
Poziomy wskaźników postaw wobec diagnozowanych aspektów pracy a cechy społeczno-zawodowe badanych osób

Aspekt pracy zawodowej	**Cechy społeczno-zawodowe**		**Średni poziom postawy (*M*)**	**Różnice najniższe/ najwyższe**
Proporcje nakładów do osiąganych efektów	**płeć**	mężczyźni	4.24*	0.39
		kobiety	3.85*	
	staż zawodowy	0–5 lat	4.02*	0.95
		16–20 lat	3.22*	
		pow. 20 lat	4.17*	
Osiąganie w sposób płynny zamierzonego celu	**wykształcenie**	zawodowe/średnie	3.54*	0.61
		licencjat/inż.	4.15*	
		co najmniej mgr	4.05*	

Możliwość zmian rozwojowych w pracy zawodowej	**staż zawodowy**	0–5 lat	3.47*	1.33
		16–20 lat	4.00*	
		pow. 20 lat	2.67*	
	charakter pracy	fizyczna	2.37**	1.37
		fizyczno-umysł.	3.00**	
		umysłowa	3.74**	
	wykształcenie	zawodowe/średnie	2.45**	1.42
		licencjat/inż.	3.46**	
		co najmniej mgr	3.87**	
Zaspokojenie zainteresowań zawodowych	**charakter pracy**	fizyczna	2.25**	1.15
		umysłowa	3.40**	
	miejsce zamieszk.	miasto	3.02*	0.51
		wieś	3.53*	
	wykształcenie	zawodowe/średnie	2.54**	1.15
		licencjat/inż.	3.69**	
		co najmniej mgr	3.33*	
Możliwość przejawiania inicjatywy	**charakter pracy**	fizyczna	2.87*	0.94
		umysłowa	3.81*	
	stan cywilny	wolny/wolna	3.31*	0.40
		w związku	3.71*	
	wykształcenie	zawod. /średnie	3.12*	0.8
		licencjat/inż.	3.92*	
		co najmniej mgr	3.67*	
Zgodności gratyfikacji pracy z oczekiwaniami	**stan cywilny**	wolny/wolna	1.97*	0.39
		w związku	2.36*	
Samodzielność działania	**charakter pracy**	fizyczna	3.28*	0.91
		fizyczno-umysł.	2.51**	
		umysłowa	2.37**	
Oceny pracy przez przełożonych	**wykształcenie**	zawodowe/średnie	3.46*	0.42
		co najmniej mgr	3.88*	
Możliwość awansu	**charakter pracy**	fizyczna	2.57*	0.2
		fizyczno-umysł.	2.50*	
		umysłowa	2.37*	

*$p < 0.05$; **$p < 0.01$

Źródło: badania własne.

Największe różnice między poziomem postaw wobec poszczególnych aspektów w kontekście zróżnicowania społeczno-zawodowego badanych osób występują w przypadku możliwości zmian rozwojowych w pracy zawodowej, zaspokojenia zainteresowań zawodowych, proporcji nakładów do osiąganych efektów oraz samodzielności działania.

Poziom zadowolenia z możliwości zmian rozwojowych w pracy zawodowej jest różnicowany przez wykształcenie, charakter wykonywanej pracy i staż zawodowy. Najniższe poziomy zadowolenia z tego aspektu pracy osiągają osoby najsłabiej wykształcone, pracujące fizycznie i o najdłuższym stażu, natomiast najwyższe najlepiej wykształcone, pracujące umysłowo i w środkowym okresie kariery zawodowej.

Zadowolenie z zaspokojenia zainteresowań zawodowych najsilniej różnicują charakter wykonywanej pracy oraz wykształcenie. Najniżej oceniają ten aspekt pracy badani pracujący fizycznie i z wykształceniem co najwyżej średnim, natomiast najwyżej osoby wykonujące pracę umysłową oraz licencjaci lub inżynierowie.

W przypadku poziomu postawy wobec proporcji nakładów do osiąganych efektów największe różnice występują wśród badanych o odmiennym stażu zawodowym. Najmniej zadowolone z tego wymiaru pracy są osoby w środkowym okresie kariery, najbardziej zaś pracownicy o co najmniej dwudziestoletnim stażu pracy. Znaczna różnica w poziomie satysfakcji z możliwości przejawiania inicjatywy występuje między pracownicami i pracownikami fizycznymi a umysłowymi, z których ci pierwsi są mniej zadowoleni z tego wymiaru pracy zawodowej.

DYSKUSJA WYNIKÓW

Nawiązując do prac empirycznych innych autorów, warto za to zauważyć, że uogólniony obraz postaw pracowników kultury wobec pracy jest podobny do tego, jaki opisuje grupę zawodową nauczycieli w badaniach Wierzejskiej, przy czym w przypadku nauczycieli, osób przejawiających negatywne nastawienie do pracy jest jednak dwukrotnie mniej (Wierzejska, 2017, s. 133). Powyższe ustalenia ilustruje tabela 2. Należy jednak dodać, że podobnie jak nauczyciele pracownicy instytucji kultury przejawiają bardziej pozytywną postawę wobec pracy niż członkowie innych grup zawodowych (Bera, 2011, s. 80).

Tabela 2.
Porównanie częstości występowania poszczególnych poziomów ogólnego nasilenia postaw wobec pracy pracowników instytucji kultury i nauczycieli

Ogólny wskaźnik postaw	Pracownicy instytucji kultury		Pedagodzy	
	N	%	*N*	%
Poziom niski	22	16,4	10	8,33
Poziom przeciętny	38	28,3	47	39,2
Poziom wysoki	74	55,2	63	52,5

Źródło: badania własne i Wierzejska (2017).

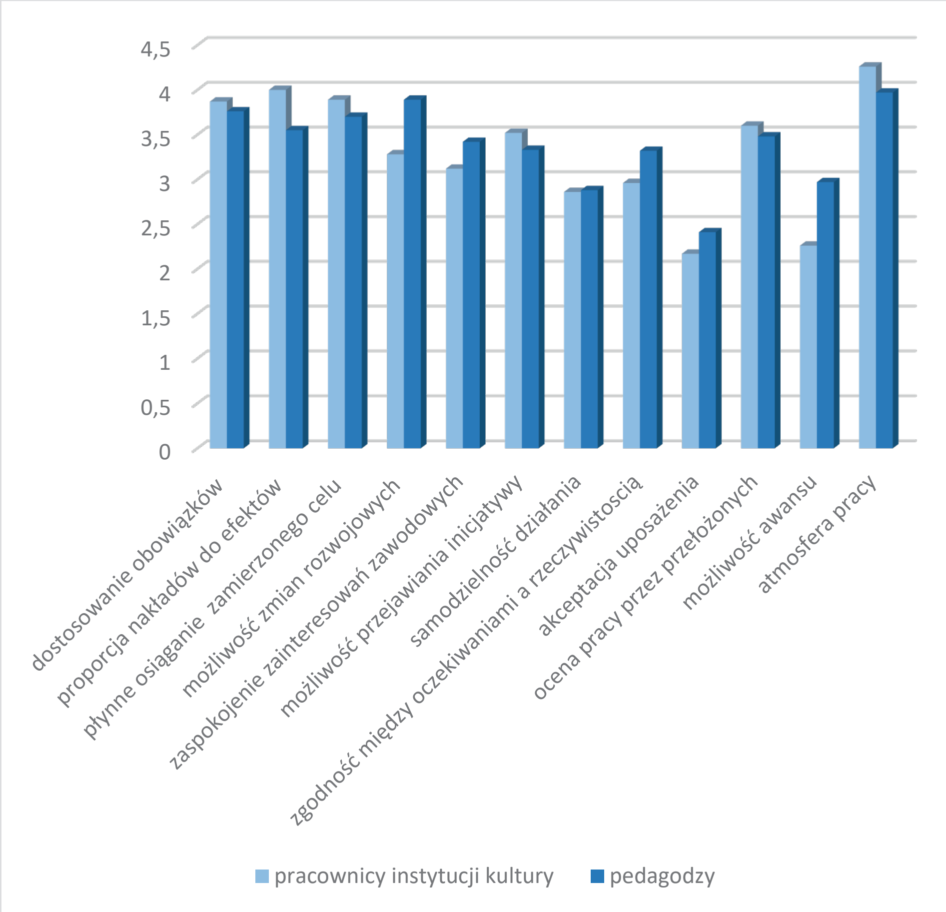
Odnosząc się ponownie do badań Wierzejskiej, warto zauważyć, że zarówno w przypadku wskaźników, które osiągnęły najwyższe i najniższe wartości, rzucają się w oczy pewne podobieństwa wyników między pracownikami kultury a nauczycielami (Wierzejska, 2017, s. 134). W obu grupach zarówno najwyższe, jak i najniższe poziomy osiągają niemal te same wskaźniki. O ile w przypadku aspektów pracy, w których poziom zaspokojenia w obu grupach jest najwyższy, a więc atmosfery pracy, proporcji nakładów do efektów, osiągania w sposób płynny zamierzonego celu oraz dostosowania obowiązków pod względem trudności i obciążeń do umiejętności i sił wyniki, jakie uzyskali pracownicy instytucji kultury są znacznie wyższe, o tyle w przypadku dwóch aspektów pracy, w których zarówno nauczyciele, jak i pracownicy instytucji kultury przejawiają najniższy poziom postaw, a więc zgodności gratyfikacji pracy z oczekiwaniami, możliwości awansu natężenia zaspokojenia potrzeb, są w przypadku tych ostatnich znacząco niższe. Porównania te ilustruje wykres 2.

PODSUMOWANIE

Podsumowując, można stwierdzić, że hipoteza robocza została częściowo potwierdzona. Stwierdzono, co prawda, jedynie nieliczne zależności między postawami zawodowymi badanych osób a ich cechami społeczno-zawodowymi, jednak zarówno ogólny poziom postaw zawodowych, jak i poziom postaw wobec jej niektórych aspektów jest różnicowany przez cechy społeczno-zawodowe badanych pracownic i pracowników instytucji kultury. Należy jednak dodać, że w przypadku ogólnego zadowolenia z pracy wśród pracowników instytucji kultury dominuje poziom wysoki. Podobnie dzieje się w większości jej poszczególnych aspektów. Jedynie w przypadku możliwości awansu, zgodności gratyfikacji z oczekiwaniami i samodzielności działania, które są oceniane przez badane osoby najniżej, ogólny poziom satysfakcji mieści się w przedziale wyniku średniego. Natomiast w odniesieniu do zgodności oczekiwań ze stanem rzeczywistym oraz zaspokojenia zainte-

resowań zawodowych przejawia postawę na kontinuum pomiędzy względną satysfakcją a pewnym jej brakiem. Jednak w żadnym z diagnozowanych aspektów pracy zawodowej średni poziom postaw nie mieści się w przedziale niskim.

Wykres 2.
Porównanie średnich poziomów wskaźników postawy pracowników instytucji kultury i nauczycieli wobec różnych aspektów pracy



Źródło: badania własne oraz Wierzejska, 2017.

W przypadku postaw wobec niektórych aspektów pracy, ich średnie poziomy są zróżnicowane ze względu na cechy społeczno-zawodowe badanych osób. Najbardziej znaczące różnice dotyczą postaw wobec możliwości zmian rozwojowych w pracy zawodowej oraz wobec zaspokojenia zainteresowań zawodowych. W pierwszym z wymienionych aspektów pracy najniższy wynik osiągają osoby

najsłabiej wykształcone, pracujące fizycznie i o najdłuższym stażu zawodowym, najwyższy zaś pracownice i pracownicy najlepiej wykształceni, pracujący umysłowo i w środkowym etapie kariery. W drugim największe różnice średnich poziomów postaw dotyczą badanych z wykształceniem co najwyżej średnim i pracujący fizycznie (wynik najniższy) i osób z wykształceniem licencjackim lub inżynierskim oraz pracujących umysłowo.

Ogólny obraz badanych pracownic i pracowników instytucji rysuje się w dość optymistycznych barwach, jako grupy zawodowej o relatywnie wysokim poziomie postaw zarówno ogólnie wobec wykonywanej pracy, jak i poszczególnych jej aspektów. Badane osoby doceniają zwłaszcza atmosferę w miejscu zatrudnienia, dostosowanie obowiązków pod względem trudności i obciążeń do umiejętności i sił oraz proporcje nakładów do osiąganych efektów. Przyczyn relatywnie niższego poziomu zadowolenia z możliwości awansu można doszukiwać się w strukturze samych instytucji kultury, z których wiele to instytucje małe i często umożliwiające raczej krótką ścieżkę awansu służbowego. Natomiast mniejsza niż w innych aspektach pracy zawodowej akceptacja uposażenia odzwierciedla zarówno doniesienia medialne (Dziennik Polski, 2018; Prawo.pl, 2018 i inne), jak i opinie wyrażane przez pracowników instytucji w mniej lub bardziej prywatnych i publicznych wypowiedziach. Wydaje się zatem, że mimo godnych docenienia wysiłków Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz wielu samorządów, zmierzających do podniesienia płac w tej grupie zawodowej, wciąż jest w tej materii coś do poprawienia.

OGRANICZENIA BADAŃ

Istotnymi ograniczeniami przeprowadzonych badań własnych były te związane z terenem badań, który stanowiły niezbyt liczne instytucje kultury tylko z dwóch województw oraz z relatywnie niezbyt dużą liczebnością grupy badanych osób. Instytucje kultury są organizacjami o rozmaitych profilach działania i strukturze. Charakter wykonywanej działalności kulturalnej oraz struktura organizacyjna (np. wielkość, umiejscowienie, źródła finansowania itd.), a więc cechy, które są znacząco inne w przypadku małego studyjnego kina, wielofunkcyjnego centrum kultury w dużym mieście, fundacji prowadzonej przez NGO, prywatnego teatru czy małej wiejskiej biblioteki, mogą, jak się wydaje, mieć istotny wpływ na możliwości zaspokojenia potrzeb pracowników, a zatem na ich zadowolenie z pracy. Z powyższych ograniczeń wynikła też pewna niedoreprezentacja pracowników instytucji umiejscowionych na wsi, a przecież biblioteki wiejskie (Budyńska i Jezierska, 2016) są prawdopodobnie najliczniejszym rodzajem instytucji kultury w Polsce.

W przyszłości należałoby przeprowadzić prace empiryczne na dużo szerszą skalę umożliwiającą uwzględnienie tej wielkiej różnorodności zmiennych (choćby nawet w jakiś sposób zagregowanej).

BIBLIOGRAFIA

Bera, R. (2003). *Postawy zawodowe pilotów wojskowych w procesie restrukturyzacji polskich sił powietrznych.* Bellona.

Bera, R. (2011). *Emigranci Polscy w nowym środowisku pracy*. Wyd. UMCS.

Budyńska, B., Jezierska, M. (2016). *Biblioteki w Polsce w 2016 r.* Pobrane 20, września, 2022 z: https://www.bn.org.pl/download/document/1518520996.pdf

Czerw, A. (2013). Co ludzie myślą o pracy zawodowej? Konstrukcja metody diagnozującej postawy wobec pracy. *Psychologia Społeczna*, *8*(25), 219–233.

Dziennik Polski (2018). Pobrane 20, września, 2022 z: https://dziennikpolski24.pl/lista-plac-2018-ile-zarabia-sie-w-instytucjach-kultury-w-malopolsce/ar/c3-13324866

Jacher, W. (1979). *Człowiek i praca, alfabet wiedzy o pracy ludzkiej.* Wyd. UŚ.

Januszek, K., Sikora, J. (2000). *Socjologia pracy.* Wyd. AE.

KMPSP m.st. Warszawy. Pobrane 12, marca, 2022 z: https://warszawa-straz.pl/index.php/6414-25-01-2019-wzorowa-postawa-strazaka-z-jrg-6

Marody, M. (1976). *Sens teoretyczny a sens empiryczny pojęcia postawy*. PWN.

Mądrzycki, T. (1977). *Psychologiczne prawidłowości kształtowania się postaw*. WSiP.

Nowak, S. (1973). Pojęcie podstawy w teoriach stosowanych i badaniach społecznych. W S. Nowak (Red.), *Teorie postaw* (s. 32–33). PWN.

Onet Sport. Pobrane 2, maja, 2022 z: https://sport.onet.pl/zimowe/skoki-narciarskie/ms-znakomita-postawa-skoczkow-polacy-na-medalowej-pozycji/p02dd

Piskorz, A. (2011). *Rozwój zawodowy pilotów wojskowych*. Wyd. MON DW i PO.

Prawo.pl (2018). Pobrane 6, lutego, 2022 z: https://www.prawo.pl/samorzad/zarobki-i-sytuacja-pracownikow-instytucji-kultury,340648.html

Robbins, S.P. (2004). *Zachowania w organizacji*. PWE.

Springer, A. (2016). Postawy wobec pracy – analiza porównawcza stosowanych pojęć. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, *1*(39), 11–28.

Swadźba, U. (2009). Cechy pracy a etos pracy. Analiza porównawcza badań empirycznych. *Humanizacja Pracy*, *6*, 11–17.

Thomas, W., Znaniecki, F. (1918). *The Polish Peasant in Europe and America*. R.G. Badger.

TVN24. Pobrane 3, grudnia, 2021 z: https://www.tvn24.pl/wiadomosci-ze-swiata,2/atak-nozownika-w-londynie-2019-brytyjskie-media-polak-bohaterem,989524.html

Wierzejska, J. (2017). Postawy wobec pracy pedagogów a ich nadzieja na sukces. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, *XXX* (2), *sectio J*, 127–145. http://dx.doi.org/10.17951/j.2017.30.2.127

Wojciszke, B. (2004). *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*. Scholar.

Zalewska, A.M. (2002). „Skala afektu w pracy" – wstępne wyniki prac nad adaptacją techniki. *Studia Psychologiczne*, *40*(4), 173–192.

Zalewska, A.M. (2003). „Skala satysfakcji z pracy" – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. *Acta Universitatis Lodziensis, Folia Psychologica*, *7*, 49–61.

SOCIO-PROFESSIONAL FEATURES OF EMPLOYEES OF CULTURAL INSTITUTIONS AS FACTORS SHAPING THEIR PROFESSIONAL ATTITUDES TOWARDS THE PLACE OF EMPLOYMENT

Introduction: Performing professional work involves both the manifestation and the shaping of specific attitudes. Attitudes, in turn, influence behavior, which, in turn, shape organizational culture. Many contemporary publications emphasize the important role of cultural institutions in shaping the cultural life of Poles. Therefore, it seems interesting what attitudes towards work are displayed by their employees.

Research Aim: The considerations in the article concern the professional attitudes of employees of cultural institutions and are aimed at diagnosing the relationship between the level of these attitudes and the socio-professional characteristics of this professional group.

Method: The research was conducted using the survey method, using the survey technique in the second half of 2021, among 134 employees of various types of cultural institutions in the Lubelskie and Mazowieckie voivodeships. The deliberately random selection of the sample was made in such a way that institutions whose nature of activity falls within the adopted definition of a cultural institution were selected, while specific respondents were randomly selected.

Results: The hypothesis was partially confirmed. Only a few relationships were found between the professional attitudes of the respondents and their social and professional characteristics. However, a differentiating influence of socio-professional factors was found both on the general level of attitudes and on their components.

Conclusion: In the survey, employees of cultural institutions show a relatively high level of attitudes towards the work performed in general and towards its individual aspects, in particular, such as the atmosphere at work, adaptation of duties to skills and resources, and the proportion of work inputs to the results achieved. Significant exceptions are low levels of attitudes towards career advancement opportunities and earnings, which is an empirical confirmation of media reports and a hint for units institutionally organizing cultural life in Poland.

Keywords: attitude, job attitude, employee, cultural institution.